



Integriteits- en Gedragscode

Stichting Eemvallei Educatief | STEV

Besluitvormingstraject				
Geactualiseerd	Januari 2025			
Toelichting	Samenvoeging integriteitscode, gedragscode en ongewenste omgangsvormen			
	Dir	GMR	RvT	CvB
Vergaderdatum	19-03-2024 (A) 19-11-2024 (A/I) 28-01-2025 (K)	12-12-2024 (A/I) 11-02-2025 (K)	17-04-2025	19-12-2024
Besluitvorming	A/K	A/K	K	VS

VS = vaststelling I = instemming A = advies K = ter kennisneming

leer wie jij kunt zijn



STEV



Inhoud

INLEIDING	2
A. DOEL.....	3
B. TOEPASSINGSGEBIED	3
C. REVISIEBEHEER	4
D. EXTERNE RICHTLIJNEN EN BRONNEN	4
E. BIJBEHORENDE DOCUMENTEN	4
ARTIKEL 1 BEGRIPSBEPALINGEN	5
ARTIKEL 2 REIKWIJDTE INTEGRITEITS- EN GEDRAGSCODE.....	5
ARTIKEL 3 KERNWAARDEN INTEGRITEIT	5
ARTIKEL 4 DE OMGANG MET ONZE LEERLINGEN, COLLEGA'S EN PARTNERS	6
ARTIKEL 5 PROFESSIONELE DISTANTIE	7
ARTIKEL 6 KLEDING EN UITERLIJKE VERZORGING	7
ARTIKEL 7 ALCOHOL EN DRUGS.....	8
ARTIKEL 8 VOORKOMEN BELANGENVERSTRENGELING	8





Inleiding

In de code Goed Onderwijsbestuur is verwoord dat scholen maatschappelijke organisaties zijn en het vertrouwen van ouders, leerlingen en omgeving nodig hebben. Integer bestuur en integer handelen van alle medewerkers binnen de scholen is daarvoor voorwaarde. Het schoolbestuur heeft dan ook een beleid ter bevordering van het integer handelen, waarbij een evenwicht wordt gevonden tussen vertrouwen en openheid. Het beleid dient te worden vastgelegd in een integriteitscode waarin concrete regels en algemene gedragsregels zijn geformuleerd.

Dit document beschrijft de integriteits- en gedragscode van STEV. Integriteit is geen optelsom van vastomlijnde gedragsregels, het wordt vaak ervaren als een karaktereigenschap. Integere personen beschikken over een intrinsieke betrouwbaarheid, in hun handelen zullen zij zich niet laten beïnvloeden door oneigenlijke zaken. De waarden eerlijkheid, betrouwbaarheid, niet omkoopbaar en oprechtheid worden doorgaans aan een integer persoon gekoppeld.

Integriteit zien we binnen STEV ook als kenmerk en kwaliteit van onze organisatiecultuur. Dit betekent dat we hierin een onlosmakelijke verbinding zien met zaken als onze besluitvormingsprocessen, een goed ontwikkelde aanspreekcultuur, het creëren van betrokkenheid bij veranderingen, onze professionele afwegingen, in het vermijden van de weg van de minste weerstand.

STEV past bovenstaand gebruik van het begrip integriteit toe op de organisatie als geheel en ieder individu die er deel van uitmaakt. Scholen zijn maatschappelijke organisaties en hebben het vertrouwen van ouders, leerlingen en omgeving nodig. Integer handelen van alle collega's binnen STEV is daarvoor voorwaardelijk. Binnen dit document staan we stil bij de uitgangspunten die we binnen onze professionele organisatiecultuur van belang vinden, alsook een aantal omgangsvormen en gedragingen die hierbij horen.

Sommige zaken als ongewenst gedrag, fraude, corruptie of het aannemen van steekpenningen zijn natuurlijk bij wet verboden. Maar tussen wetsovertredingen en het accepteren van gunsten van derden ligt een schemergebied. Wanneer is een geschenk nog een geschenk? Of, wanneer spreken we van ongewenste omgangsvormen? Kortom: waar ligt de grens tussen wel of niet meer integer bezig zijn, en wel of geen passend professioneel gedrag? In het kader van dit soort vragen is deze integriteits- en gedragscode van belang.

In deze integriteits- en gedragscode willen wij een aantal belangen veilig stellen:

- het belang van onze leerlingen,
- het belang van onze medewerkers,
- het belang van STEV als organisatie,
- het belang van de samenleving.

In deze integriteits- en gedragscode zijn voor veel voorkomende situaties een aantal regels op een rij gezet. Op sommige punten formuleren wij de code in de vorm van concrete regels; op veel andere punten in de vorm van algemene gedragslijnen. Hiervoor is bewust gekozen. De code heeft als doel dat medewerkers hun handelen binnen de specifieke context goed interpreteren, beoordelen en afwegen.



Deze integriteitscode is in de eerste plaats niet bedoeld als een opsomming van regels en sancties. We hopen vooral een proces op gang te brengen van bewustwording en dialoog. Schatten we de gevolgen en de risico's van bepaalde situaties goed in? Maken we daarin dezelfde afweging? Praten we hier voldoende over met elkaar? Hoe zorgen we ervoor dat we niet alleen integer handelen, maar ook nog eens integer overkomen? Dit alles in de wetenschap dat de grens tussen 'goed gedrag' en 'fout gedrag' niet altijd helder aan te geven is en per situatie anders kan lopen.

Bij de afweging welke maatregel het best bij de situatie past, hanteren we de uitgangspunten proportionaliteit en subsidiariteit. Dat betekent dat de interventie in verhouding moet staan tot het doel en dus niet onevenredig mag zijn en dat afgewogen moet worden of een minder ingrijpend middel gebruikt kan worden om het doel te bereiken.

Deze integriteitscode is een openbaar document. Wij willen op de inhoud te allen tijde aanspreekbaar zijn. De code is in te zien op de website van STEV: www.stev.nl

A. Doel

Deze integriteits- en gedragscode beschrijft onze normen, waarden en richtlijnen m.b.t. gewenste en ongewenste gedragingen en omgangsvormen binnen STEV. Het dient als leidraad voor het gedrag van medewerkers en legt de verwachtingen vast met betrekking tot ethiek, integriteit, professioneel en sociaal gedrag en verantwoordelijkheden binnen de organisatiesfeer.

Doel van deze integriteits- en gedragscode is het ondersteunen van de dialoog ten behoeve van een positieve, integere werkcultuur en de naleving van wet- en regelgeving t.a.v. het professioneel en integer handelen binnen de organisatie. Het is essentieel dat iedereen die voor of namens STEV optreedt, bekend is met deze integriteits- en gedragscode en deze in hun dagelijkse werkzaamheden toepast. Dit vraagt van ons allemaal een actieve houding. Niet alleen op het eigen gedrag, maar ook door een open en waakzame houding te hebben voor ongewenst gedrag in de organisatie. Op ongewenst gedrag behoren medewerkers te reageren door betrokkene(n) aan te spreken en desgewenst de schoolleider in kennis te stellen. Bij twijfel adviseren we de medewerker contact op te nemen met de interne en/of externe vertrouwenspersoon.

B. Toepassingsgebied

Deze integriteits- en gedragscode is van toepassing op alle medewerkers binnen STEV, inclusief stagiaires, ingehuurd medewerkers en vrijwilligers. We verwachten van iedereen die voor of namens STEV optreedt, kennis heeft van deze integriteits- en gedragscode, deze respecteert en hiernaar handelt.

De integriteits- en gedragscode dient met enige regelmaat op teamniveau besproken te worden, waarbij het gesprek gaat over het levend houden van waarden en daaraan gekoppelde normen, over eigen vragen daarbij en de twijfels van anderen, over eigen grenzen en de grenzen van de school. Deze discussies kunnen uitmonden in een vernieuwing van deze integriteits- en gedragscode. Op deze wijze sluiten we aan bij de actuele ontwikkelingen en verschaffen we helderheid over wat we met elkaar kunnen en willen verwachten. We zijn daarmee transparant, zorgvuldig en eenduidig waar het gaat om het uitdragen van normen en waarden binnen onze professionele organisatiecultuur.



C. Revisiebeheer

Datum	Wijziging en versie	Verantwoordelijke
18-02-2015	Integriteitscode 1.0	CvB
08-02-2023	Gedragscode 1.0	HR
29-01-2025	Herziening en Samenvoeging integriteitscode, gedragscode en ongewenste omgangsvormen: Integriteits- en Gedragscode	CvB
Januari 2029	Eerstvolgende herziening	

D. Externe richtlijnen en bronnen

1.	Wettelijk kader	In de Code Goed Bestuur PO is aangegeven dat het bestuur voor de organisatie een integriteitscode publiceert (verplichtende bepaling 1h) en periodiek het gesprek in de organisatie voert over integer, professioneel en ethisch verantwoord handelen (uitwerking 17).
----	------------------------	--

E. Bijbehorende documenten

In het navolgende passeert een aantal thema's de revue, die van belang zijn wanneer we het hebben over gedrag en integriteit. Diverse thema's zijn reeds in de statuten, diverse reglementen, algemene voorwaarden en overeenkomsten uitgewerkt. Deze documenten prevaleren boven de inhoud van deze integriteitscode.

Deze code is vastgesteld ten behoeve van het waarborgen van goed bestuur zoals vastgelegd in de code Goed Onderwijsbestuur van de PO-raad.



Integriteits- en Gedragscode

Het College van Bestuur van Stichting Eemvallei Educatief | STEV besluit -gelet op de verplichtende bepaling 1h van de Code Goed Bestuur PO 2021- tot vaststelling van de onderstaande integriteits- en gedragscode.

Artikel 1 Begripsbepalingen

code	de integriteits- en gedragscode die door het College van Bestuur voor de organisatie is vastgesteld
College van Bestuur	het orgaan van de organisatie dat de bestuurlijke taken en bevoegdheden uitoefent
schoolleiders	schoolleiders van de scholen van STEV, zijnde schoolleiders, adjunct-schoolleiders en schoolleiders in opleiding
GMR	gemeenschappelijke medezeggenschapsraad
medewerkers	de personen die een dienstverband bij STEV hebben of bij STEV te werk zijn gesteld
Raad van Toezicht	het orgaan van de organisatie dat het intern toezicht uitoefent
statuten	de statuten van de organisatie
wet	de Wet op het Primair Onderwijs

Artikel 2 Reikwijdte integriteits- en gedragscode

Deze integriteits- en gedragscode is van toepassing op alle medewerkers binnen STEV, inclusief stagiaires, ingehuurd medewerkers en vrijwilligers. We verwachten van iedereen die voor of namens STEV optreedt, kennis heeft van deze integriteits- en gedragscode, deze respecteert en hiernaar handelt.

De medewerkers van STEV worden geacht elke gedraging die afbreuk doet aan hun integriteit, achterwege te laten. Dat betekent niet alleen dat zij handelen in de geest van deze integriteitscode, maar ook dat zij in staat zijn om van geval tot geval risico's en kwetsbaarheden in te schatten en dat ze situaties vermijden waarin de schijn zich tegen hen of tegen STEV zou kunnen keren.

Artikel 3 Kernwaarden integriteit

Zowel bij de ontwikkeling van onze ambities als bij de uitvoering ervan, werken we vanuit onze besturingsfilosofie en gezamenlijke drijfveren, zie ons gezamenlijk ambitieboek.

Vanuit het perspectief van integriteit, leggen we dit als volgt uit:

- **Verbinding:** Samen met elkaar, met ouders, de kinderen en al onze stakeholders: ieder van ons is een onmisbare schakel in de verbinding. We leren en werken in betekenisvolle verbinding met elkaar en onze omgeving. Dit uitgangspunt betekent ook dat we ons actief inzetten de verbinding in stand te houden, vanuit een professionele grondhouding. Een STEV-collega is nieuwsgierig naar de ander en zichzelf. We staan open voor het verhaal van de ander en werken vanuit een open en respectvolle cultuur: ik ben ok, jij bent ok. We deinzen niet terug voor tegengestelde meningen en zoeken hierin naar verbinding om polarisatie tegen te gaan. Het vertrouwen in elkaar en de positieve intenties vormen hierin de basis.



Onze regels en afspraken zijn er om de dagelijkse gang van zaken te stroomlijnen maar bepalen deze niet. De menselijke maat en verbindingen gaan altijd voor.

- **Vertrouwen:** Vertrouwen in jezelf en elkaar. We erkennen elkaar als professionals, we weten dat we altijd ons best doen, gewetensvol keuzes maken en op tijd aan de bel trekken. Vertrouwen betekent ook dat iedereen zich inspant om het vertrouwen van de ander blijvend te verdienen en niet te beschadigen. We stimuleren elkaar liever dan dat we controleren. En we laten ons graag verrassen, door anderen en door onze eigen initiatieven.
- **Vakmanschap:** Als professionals zijn we allemaal verantwoordelijk voor onze eigen kwaliteit, ontwikkeling en blijvende bekwaamheid. Onze invloed op de toekomst van elk kind wordt bepaald door ons vakmanschap en dat van de mensen en middelen om ons heen. Daarom delen we de verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van de school en van ons onderwijs. De zorg voor kwaliteit is verankerd in onze routines en ons handelen. We laten zien wie we zijn en wat we kunnen. We leggen open en transparant verantwoording af over de dingen die we doen en over onze ontwikkeling, waarbij we het 'goede gesprek' opzoeken om de juiste dingen te kunnen (blijven) doen.
- **Inspiratie:** Alles is altijd in beweging. We staan nooit stil. Het onderwijs ontwikkelt zich continu omdat de samenleving constant in beweging is. We omarmen die dynamiek omdat die ons scherp, speels en gedreven houdt. Binnen STEV durven we de geldende status quo ter discussie te stellen vanuit de ontwikkeling van nieuwe kennis en de ontwikkelingen in de samenleving. We richten onze blik naar binnen en naar buiten. Dit betekent dat we kritisch blijven, we durven te twijfelen en creëren ruimte voor onderzoek en vakmanschap. We stimuleren het professioneel eigenaarschap in de versterking van onszelf, de ander en de omgeving. Dit doen we vanuit het geloof dat dit bijdraagt aan de duurzaamheid van ontwikkelingen ten dienste van onze gezamenlijke opdracht. Daar waar we leren worden ook fouten gemaakt. We durven kwetsbaar te zijn en geven elkaar gerichte en opbouwende feedback. Door mee te bewegen lopen we nooit achter de feiten aan. We lopen een beetje voorop, met heel veel kinderen, ouders achter ons aan.

Artikel 4 De omgang met onze leerlingen, collega's en partners

1. STEV wil samenwerkend, maatschappelijk betrokken, klantgericht, vernieuwend en professioneel zijn. Dit vereist een correcte, dienstverlenende instelling van de medewerkers in de richting van onze leerlingen, ouders, collega's en onze (collega)instellingen en maatschappelijke partners.
2. Leerlingen, ouders, collega's en onze (collega)instellingen en maatschappelijke partners worden altijd met respect behandeld, ongeacht hun politieke overtuiging, religie, etniciteit of afkomst. Hierin passen geen verbale of non-verbale uitingen met een discriminerend of seksistisch karakter. Tijdens werktijd, maar ook buiten werktijd spreken wij met respect over hen.
3. Het propageren van je eigen levensovertuiging, godsdienstbeschouwing of politieke voorkeur kent geen plek binnen onze professionele cultuur.
4. Bedreigingen van zowel fysieke als psychische aard en/of lichamelijk geweld wordt in geen enkele situatie en op geen enkele manier getolereerd.



5. STEV stelt zich tot doel een open, eerlijke en transparante organisatie te zijn, een organisatie waarbij kennis waarover haar medewerkers beschikken uit hoofde van hun functie of rol, uitsluitend wordt gebruikt voor het doel waarvoor deze kennis bestemd is.
6. Binnen STEV gaan we zorgvuldig en vertrouwelijk om met informatie van en over leerlingen, ouders, collega's, (collega)instellingen en (maatschappelijke) organisaties en bedrijven. De privacy wordt gerespecteerd, informatie wordt deugdelijk opgeslagen en van de beschikbare kennis wordt geen oneigenlijk gebruik gemaakt.

Artikel 5 Professionele distantie

1. De verhouding tussen een medewerker en een leerling kenmerkt zich door het feit dat sprake is van een gezags- en afhankelijkheidsrelatie. Daarom dient een medewerker, en in het bijzonder een leerkracht of een onderwijsondersteunend medewerker, een gepaste professionele afstand te bewaren tot leerlingen. Een intieme relatie met een leerling is niet toegestaan, ook niet als de leerling meerderjarig is. Wanneer een medewerker vermoedt dat hij onvoldoende afstand heeft gehouden of dreigt te houden, meldt hij dit direct bij zijn leidinggevende.
2. De communicatie tussen een medewerker en een leerling (of leerlingen), dient zich te allen tijde (zowel binnen als buiten werktijd) te kenmerken door professionaliteit en gepaste afstand, conform hetgeen van een goed werknemer mag worden verwacht. Bij gebruik van e-mail als communicatiemiddel is uitsluitend het gebruik van het school e-mailaccount van de medewerker toegestaan; communicatie tussen een medewerker en een leerling (of leerlingen) via een privé e-mailaccount van de medewerker is niet toegestaan. Communicatie via andere communicatiekanalen cq. social media, is uitsluitend toegestaan indien de schoolleiding daar in specifieke of generieke gevallen uitdrukkelijk toestemming voor heeft gegeven.
3. In het geval een medewerker een relatie onderhoudt met een ouder of verzorger van een leerling van de betreffende school, bijvoorbeeld een vriendschappelijke, zakelijke of liefdesrelatie, meldt de medewerker dit aan zijn leidinggevende, zodat kan worden beoordeeld of (de schijn van) belangenverstrengeling ontstaat.
4. Als sprake is van een liefdesrelatie met een collega wordt deze relatie gemeld bij de leidinggevende, zodat kan worden beoordeeld of (de schijn van) belangenverstrengeling ontstaat.
5. Een privérelatie tussen medewerkers die in een hiërarchische gezagsverhouding tot elkaar staan en/of waarbij een van de betrokkenen vanuit de rol of functie betrokken is bij evaluatie, beoordeling of goedkeuring van de ander, is niet toegestaan en dient gemeld te worden bij de leidinggevende.

Artikel 6 Kleding en uiterlijke verzorging

1. Iedereen draagt zorg voor een representatief uiterlijk passend bij de functie en de professionele schoolcultuur, alsook in het kader van veiligheid en hygiëne.
2. In het kader van een open communicatie is gezichtsbedekkende kleding niet toegestaan.



Artikel 7 Alcohol en drugs

1. Het is de medewerkers, schoolleiders, het College van Bestuur en de Raad van Toezicht niet toegestaan om tijdens werktijd alcohol, drugs of soortgelijke genotsmiddelen te gebruiken. Dat geldt ook buiten werktijd voor zover de werkzaamheden daardoor kunnen worden beïnvloed.
2. Tijdens specifieke momenten kan de leidinggevende toestaan om alcoholische dranken te nuttigen, zo lang dit de werkzaamheden niet negatief beïnvloedt. De medewerkers, schoolleiders, het College van Bestuur en de Raad van Toezicht nemen daarbij terughoudendheid in acht, rekening houdend met de (voorbeeld)functie, de belangen van de stichting en de verkeersveiligheid.
3. Op de STEV-scholen en speelterreinen is het, met inachtneming van hetgeen verder in dit artikel is bepaald, nimmer toegestaan om alcohol, drugs of andere genotsmiddelen bij zich te hebben, tenzij de schoolleiding daar uitdrukkelijk toestemming voor heeft gegeven.
4. Met betrekking tot (het gebruik van) rookwaren geldt dat de wettelijke verplichting tot rookvrije scholen en schoolpleinen wordt gerespecteerd. Het is medewerkers, bezoekers, ouders, studenten en leerlingen niet toegestaan om te roken binnen de school en rond de school en het schoolplein.

Artikel 8 Voorkomen belangenverstrengeling

1. Medewerkers:
 - a. melden bij het College van Bestuur hun financiële of andere belangen in organisaties, instellingen en bedrijven waarmee STEV zakelijke relaties onderhoudt;
 - b. melden bij hun leidinggevende hun financiële of andere belangen in organisaties, instellingen en bedrijven waarmee de school zakelijke relaties onderhoudt;
 - c. voorkomen -in het geval er sprake is van een zakelijke relatie zoals genoemd onder a of b- bevoordeling dan wel de schijn van bevoordeling in het geval van samenwerking met organisaties, instellingen en bedrijven;
 - d. onthouden zich van betrokkenheid bij de besluitvorming over opdrachten van aanbieders van diensten aan de organisatie in het geval die medewerkers familie (eerste- en tweedegraads) of persoonlijke betrekkingen met die aanbieders hebben.
2. Het bepaalde in het eerste lid van dit artikel is op overeenkomstige wijze van toepassing op schoolleiders, het College van Bestuur en de leden van de Raad van Toezicht, rekening houdend met wat voor deze leden met betrekking tot het voorkomen van belangenverstrengeling is geregeld in de wet, de statuten en reglementen van de organisatie.
3. Het is niet toegestaan voor medewerkers, schoolleiders, het College van Bestuur en de Raad van Toezicht om bedrijfsmatige activiteiten uit te oefenen voor eigen rekening of voor rekening van derden met behulp van eigendommen van STEV.

Artikel 9 Nevenfuncties

1. De medewerker stelt zijn leidinggevende schriftelijk op de hoogte van al zijn (betaalde en niet betaalde) nevenfuncties. Het is niet toegestaan dat de uitoefening van nevenfuncties strijdig is of kan zijn met het belang van STEV
2. De leidinggevende beoordeelt of de nevenwerkzaamheden strijdig zijn of kunnen zijn met de belangen van STEV. Als de nevenwerkzaamheden strijdig zijn of kunnen zijn met de belangen van STEV, zijn zij niet toegestaan.



3. Het bepaalde in het eerste lid van dit artikel is op overeenkomstige wijze van toepassing op schoolleiders, het College van Bestuur en de leden van de Raad van Toezicht, rekening houdend met wat voor deze leden met betrekking tot het uitoefenen van nevenfuncties is geregeld in de wet, de statuten en reglementen van de organisatie.

Artikel 10 **Giften en Geschenken**

1. Medewerkers, schoolleiders, het College van Bestuur en de leden van de Raad van Toezicht mogen incidenteel een geschenk met een alledaags karakter, zoals een bos bloemen of een fles wijn, aannemen wanneer dit een uitdrukking van waardering is. Hiervoor hanteren we een bovengrens m.b.t. de waarde van dit geschenk. Deze bovengrens betreft €50,--. De medewerker meldt het aan zijn leidinggevende wanneer hij een geschenk aangeboden heeft gekregen;
2. Geschenken met een waarde boven de €50,-- worden gemeld bij de leidinggevende, die het vervolgens registreert en eigendom maakt van de school of STEV;
3. Een geschenk wordt altijd geweigerd als sprake is van een overleg- of onderhandelingsituatie met de gever, als er een tegenprestatie wordt verwacht of als de objectiviteit door het geschenk wordt beïnvloed of redelijkerwijs kan worden beïnvloed;
4. Aangeboden geldbedragen (giften, schenkingen) worden altijd geweigerd.

Artikel 11 **Reizen, excursies en evenementen**

1. Alle uitnodigingen van relaties voor etentjes, seminars, excursies en evenementen e.d. -of deze nu onder werktijd plaatsvinden of daarbuiten- worden gemeld aan de leidinggevende. Met de betreffende medewerker wordt een inhoudelijke afweging gemaakt. Het volgen van excursies en bijwonen van evenementen op uitnodiging van derden is alleen toegestaan als er –ter beoordeling van de leidinggevende– sprake is van een concreet belang voor de organisatie.
2. Een medewerker kan een buitenlandse dienstreis uitsluitend maken nadat het College van Bestuur daarvoor toestemming heeft verleend. Een verzoek daartoe dient informatie te bevatten over het doel van de reis, het belang voor STEV of de school en de kosten.
3. In het geval een lid van het College van Bestuur een buitenlandse dienstreis wil maken is het bepaalde in het tweede lid van dit artikel van overeenkomstige toepassing. De Raad van Toezicht beslist over het verzoek.

Artikel 12 **Frauderisico**

1. Bij de scholen van STEV vinden betalingen plaats via de schoolbankrekening. Om het frauderisico te verkleinen is het banksaldo gemaximeerd. Aanwezigheid van contanten in de school is uiterst ongewenst en dient te worden voorkomen. Hetzelfde geldt voor het stafbureau.
2. Bij betalingen hanteren we een vier ogen principe en een scheiding tussen uitvoeren en autoriseren. Alleen schoolleiders, de controller en het College van Bestuur beschikken over de bevoegdheid betalingen te autoriseren; alleen administratief medewerkers kunnen de betalingen 'klaarzetten'.
3. Bedragen hoger dan genoemd in de procuratieregeling moeten door de schoolleiders ter goedkeuring voorgelegd worden aan het College van Bestuur.



Artikel 13 Malversaties

1. Medewerkers dienen declaraties correct in. Alle bedrijfsmatige transacties en betalingen moeten volledig, juist gedocumenteerd en controleerbaar zijn.
2. Medewerkers zijn moreel verplicht een verdenking of bewijs van malversaties, gepleegd door collega's of anderen, te melden aan hun leidinggevende of bestuurder.
3. Het bepaalde in het eerste en tweede lid van dit artikel is op overeenkomstige wijze van toepassing op schoolleiders, het College van Bestuur en de leden van de Raad van Toezicht.

Artikel 14 Gebruik van voorzieningen van de stichting

1. Met het oog op de uit te voeren werkzaamheden staan medewerkers diverse voorzieningen ter beschikking, zoals e-mail, internet en intranet, een laptop, kopieermachines en (mobiele) telefoons. Deze voorzieningen zijn voor zakelijk gebruik, maar een beperkt gebruik voor privédoeleinden is toegestaan. Het is medewerkers echter nooit toegestaan om bedrijfsmatige activiteiten voor eigen rekening (of voor rekening van derden) uit te oefenen met behulp van deze voorzieningen.
2. Medewerkers gebruiken deze voorzieningen overeenkomstig de voorschriften die deel uitmaken van de (eventuele) bruikleenovereenkomst en de ICT-gedragscode voor personeel, te vinden in de STEV-kennisbank.
3. Het auteursrecht op werkzaamheden verricht in de functie behoort toe aan STEV.
4. Medewerkers gedragen zich in het internetverkeer, waaronder begrepen social media en e-mail, conform hetgeen van een goed werknemer mag worden verwacht. Internetfaciliteiten worden nooit gebruikt voor het verzenden van berichten of het bezoeken van websites met een inhoud van discriminerende, beledigende, aanstootgevende, (seksueel) intimiderende of pornografische aard.
5. Het bepaalde in dit artikel is van overeenkomstige toepassing op de leden van het College van Bestuur en de Raad van Toezicht, rekening houdend met hetgeen voor deze leden met betrekking tot het gebruik van voorzieningen met de Raad van Toezicht is afgesproken. Het College van Bestuur kan het gebruik van de in het eerste lid van dit artikel genoemde voorzieningen controleren voor zover er sprake is van een vermoeden van misbruik dan wel handelen in strijd met de code.

Artikel 15 Meldplicht Datalekken

1. Incidenten waardoor privacygevoelige gegevens, bijvoorbeeld over leerlingen of personeel, in handen van derden zijn gekomen, dienen direct gemeld te worden bij de privacy officer van STEV. De vigerende procedures staan beschreven in het document 'procedure meldplicht datalek', te vinden in de STEV-kennisbank.
2. Incidenten zoals bijvoorbeeld verlies of diefstal van een laptop waarop persoonsgegevens van school staan (denk aan email), dienen direct gemeld te worden bij de leidinggevende en gemeld te worden bij de privacy officier van STEV.
3. Het bepaalde in dit artikel is van overeenkomstige toepassing op de leden van het College van Bestuur, rekening houdend met wat voor deze leden met betrekking tot het gebruik van voorzieningen met de Raad van Toezicht is afgesproken.



Artikel 16 Meldplicht (vermoeden) seksueel misdrijf

1. Als sprake is van een vermoeden van een seksueel misdrijf waar een leerling bij betrokken is, zoals bijvoorbeeld ontucht, aanranding of verkrachting, zijn medewerkers verplicht om direct na het ontstaan van dit vermoeden het College van Bestuur te informeren. Deze melding kan in de praktijk ook plaatsvinden bij de schoolleider. De schoolleiding verzorgt het onmiddellijk doorgeven van deze melding aan het College van Bestuur.
2. Het College van Bestuur voert vervolgens overleg met de vertrouwensinspecteur. Indien uit dit overleg met de vertrouwensinspecteur blijkt dat inderdaad sprake is van (een vermoeden van) een seksueel misdrijf, is het College van Bestuur verplicht om aangifte te doen bij de politie.

Artikel 17 Melden (vermoeden) van een misstand

In het geval van het vermoeden van een misstand binnen STEV maken medewerkers gebruik van de klokkenluidersregeling, te vinden op de website van STEV.

Artikel 18 Zorgvuldige omgang gevoelige informatie

1. Medewerkers nemen zorgvuldigheid en geheimhouding in acht met betrekking tot informatie waarvan zij kennis hebben gekregen bij de uitoefening van hun functie. Medewerkers verstekken geen gevoelige of vertrouwelijke informatie over leerlingen, collega's of de organisatie aan personen of instanties (uitgezonderd rechtspositionele of wettelijk voorgeschreven).
2. Medewerkers treden zonder opdracht dan wel toestemming van de leidinggevende niet in contact met de media.

Artikel 19 Uitleg en toepassing code

De integriteits- en gedragscode bevat uitgangspunten en regels die betrekking hebben op het gedrag van betrokkenen, omgangsvormen en de cultuur van de organisatie. Gelet op dat karakter is het goed mogelijk dat zich in de praktijk vragen voordoen of een bepaald gedrag wel of niet strookt met de code. Niet alles is gedetailleerd in regels vast te leggen. Dit artikel legt de verantwoordelijkheid om het gedrag te toetsen aan de code primair bij het College van Bestuur. Het College van Bestuur beslist in die situaties:

1. waarin de code niet voorziet;
2. waar de tekst van de code aanleiding geeft tot verschil in interpretatie;
3. waar de toepassing van de code leidt tot een kennelijke onbillijkheid.

Komen in de praktijk bepaalde interpretatievragen regelmatig aan de orde dan kan dat voor het College van Bestuur aanleiding zijn de code aan te passen.

Indien het gedrag van leden van het College van Bestuur onderwerp van discussie is, ligt het in de rede dat de Raad van Toezicht -gelet op zijn rol als werkgever en intern toezichthouder- de toetsing uitvoert en zo nodig corrigerend optreedt.

Artikel 20 Sancties



Op overtredingen van de regels uit deze integriteits- en gedragscode zijn, afhankelijk van de ernst van de overtreding, sancties mogelijk. Sancties kunnen variëren van een waarschuwing tot ontslag op staande voet. Daargelaten een eventuele eis tot schadevergoeding of aangifte bij justitiële autoriteiten.

Artikel 21 Publicatie

Het College van Bestuur publiceert deze code op de website van STEV. Op verzoek van belangstellende stelt het College van Bestuur onverwijld een exemplaar van deze code ter beschikking.

Artikel 22 Vaststelling en wijziging code

1. Het College van Bestuur stelt de integriteitscode vast.
2. Alvorens tot vaststelling of wijziging van de code te besluiten, stelt het College van Bestuur het directiebestuur en de GMR in de gelegenheid een advies over de voorgenomen vaststelling of wijziging uit te brengen.
3. Het College van Bestuur evalueert ten minste eenmaal in de vier jaar de werking van de code, en besluit -met inachtneming van het bepaalde in het eerste en tweede lid van dit artikel- zo nodig de code te wijzigen.

Artikel 23 Overige bepalingen

1. Deze code kan worden aangehaald als 'Integriteits- en Gedragscode STEV'.
2. Deze code is, met instemming van het DP en positief advies van de GMR, vastgesteld door het college van bestuur op 19-12-2024 en in werking getreden op 01-01-2025.



Bijlage Integriteits- en gedragscode

De tekst van Vos Abb met betrekking tot alcohol gebruik en verantwoordelijkheid werkgever:

Artikel 7:658 van Burgerlijk Wetboek onderstreept de (grote) verantwoordelijkheid die de werkgever heeft ten opzichte van zijn werknemers. Deze zorgplicht van een werkgever is heel verregaand. Of een werkgever aansprakelijk gesteld kan worden is afhankelijk van de feitelijke omstandigheden. Uit rechtspraak volgt dat rechters ook nagaan of er al dan niet sprake is van een door de werkgever georganiseerde activiteit, welke voorzorgsmaatregelen de werkgever had getroffen en welke maatregelen de werkgever had kunnen treffen. Als een werknemer schade lijdt tijdens een schoolfeest kan de werkgever aansprakelijk zijn. Voorwaarde hiervoor is dat de activiteiten zijn aan te merken als door de werknemer te verrichten werkzaamheden. Bij de beoordeling hiervan volgt uit rechtspraak dat een rechter onder meer kijkt naar de vraag of deelname aan het feest verplicht is gesteld. Ook is van belang of het schoolfeest plaatsvindt in eigen tijd of werktijd. Zijn er bijvoorbeeld ook instructies voor het feest en ziet de werkgever erop toe dat werknemers zich aan de instructies houden? Wellicht dat het feest nog deels onder werktijd valt? Uit rechtspraak volgt dat dit wordt gezien als een 'verlengstuk' van werktijd en dat betekent dat dit meeweegt in de beslissing wie verantwoordelijk kan worden gesteld als er iets gebeurt. Ten aanzien van het nuttigen van de hoeveelheid alcohol is eenieder ten aanzien van zichzelf verantwoordelijk. Dat een werknemer te veel genoten heeft en in de auto stapt is in die zin een eigen keuze geweest, waarvoor de werkgever niet zo snel aansprakelijk gesteld kan worden.



